

官民人事交流

制度のあらましと体験談

— 目 次 —

「はじめに」

- 1 官民人事交流の概要 …………… 1
- 2 官民人事交流の対象 …………… 2
- 3 官民人事交流の手続 …………… 3
- 4 交流基準の概要 …………… 4
- 5 福利厚生制度等の適用関係 ……… 5
- 6 Q&A …………… 6
- 7 官民人事交流の実施状況 …………… 8
- 8 官民人事交流の効果について ……… 10
- 9 官民人事交流の体験談 …………… 11
- お問い合わせ先 …………… 13

内閣府官民人材交流センター
人 事 院
内 閣 官 房 内 閣 人 事 局

はじめに

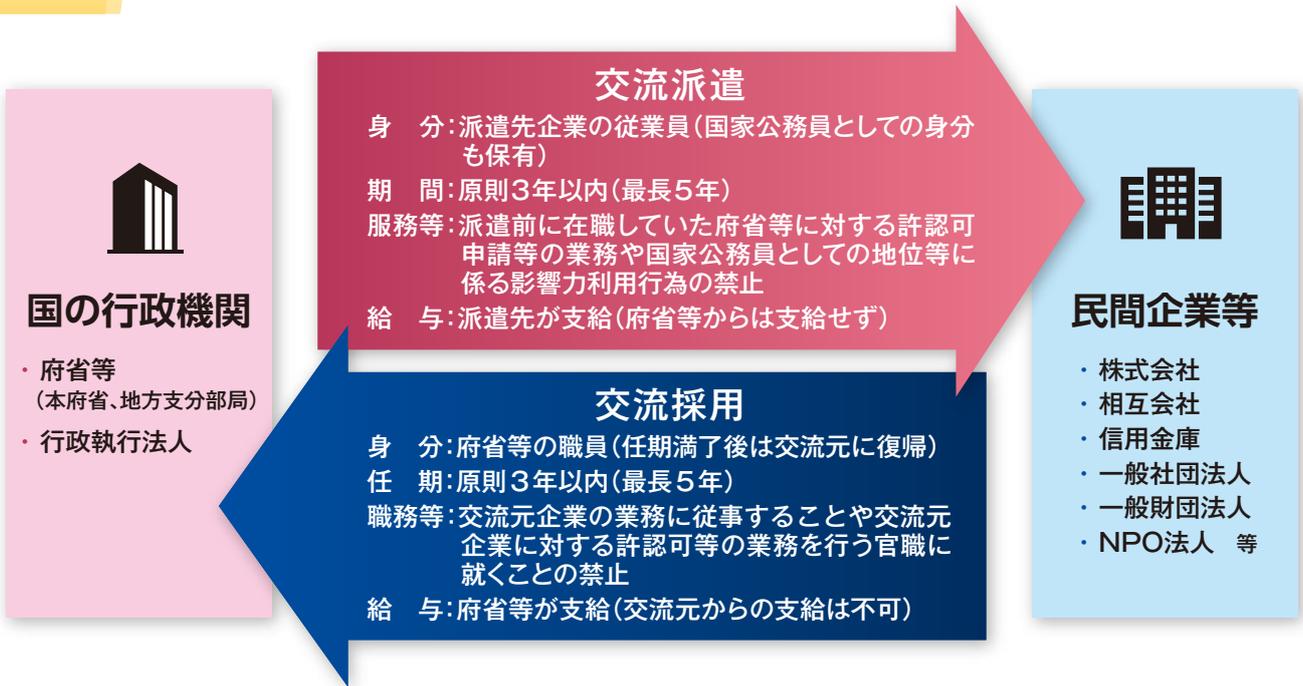
国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成11年法律第224号。以下「官民人事交流法」といいます。)に定める官民人事交流制度は、国の府省等と民間企業(次頁にお示しするとおり、様々な法人・団体が含まれます。本冊子では「民間企業等」と記載します。)という行動原理が互いに異なる組織間での人事交流を通じて、相互理解の促進と、双方における人材の育成及び活用、組織の運営の活性化等を図るものです。

官民人事交流法が施行(平成12年3月)されて以来、幅広い分野における多様な人材に関して「官から民」「民から官」の双方向の交流が着実に進展しており、更なる推進が期待されています。

このため、内閣府官民人材交流センター、人事院及び内閣官房内閣人事局では、互いに密接に連携し、経済3団体(日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会)等関係団体の御協力を得て、官民人事交流に関する説明会の開催、官民人事交流の実施希望に関する情報提供等、官民人事交流制度に関する広報の取組を進めています。

本冊子が、官民人事交流の実施に向けた御検討の一助となれば幸いです。

官民人事交流の概要



交流派遣

民間企業等が府省等の職員を従業員として雇用し、期間を定めてその業務に従事させるものです。

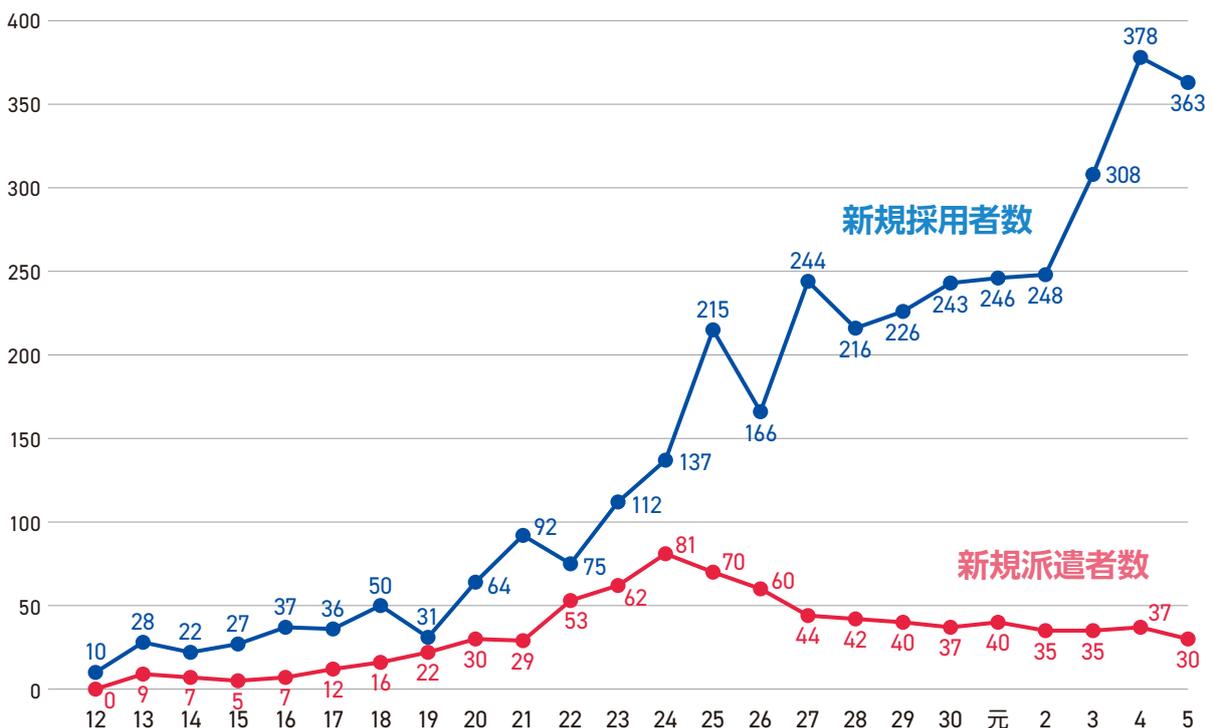
交流採用

府省等が民間企業等の従業員を職員として採用し、任期を定めてその職務に従事させるものです。

※交流派遣と交流採用の両方を行うことも、いずれか一方のみを行うこともできます。

交流採用(民間企業等→国)、交流派遣(国→民間企業等)の人数

(※)交流採用については、平成15~18年における旧日本郵政公社に係る採用者数分は除く。



官民人事交流の対象

対象となる民間企業等

株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、信用金庫、相互会社
 信用協同組合、信用協同組合連合会
 信用金庫連合会、労働金庫、労働金庫連合会、農林中央金庫
 監査法人*、弁護士法人*、損害保険料率算出団体*、医療法人*、学校法人*
 社会福祉法人*、日本赤十字社*、認可金融商品取引業協会*、自主規制法人*
 消費生活協同組合*、消費生活協同組合連合会*、特定非営利活動法人(NPO法人)*
 一般社団法人* (公益社団法人*を含む。)、一般財団法人* (公益財団法人*を含む。)
 外国法人であって上に掲げた法人に類するものとして人事院が指定するもの

- 民間企業等の規模(資本金、従業員数等)、業種は問いません。
- 上記のうち「*」印を付した法人であって、その事業の運営のための必要な経費の主たる財源を、法令の規定に基づく指定、認定その他これらに準ずる処分又は国若しくは地方公共団体からの委託を受けて実施する国又は地方公共団体の事務又は事業等の実施による収益及び補助金等によって得ているものは、官民人事交流の対象となりません。詳細については、人事院にお問い合わせください。
- 所管関係等に基づき交流が制限される場合などがございます。詳しくは4ページをご参照ください。

交流採用

民間企業等の従業員が
 府省等の職員として
 職務に従事する

交流派遣

府省等の職員が
 民間企業等の従業員として
 業務に従事する

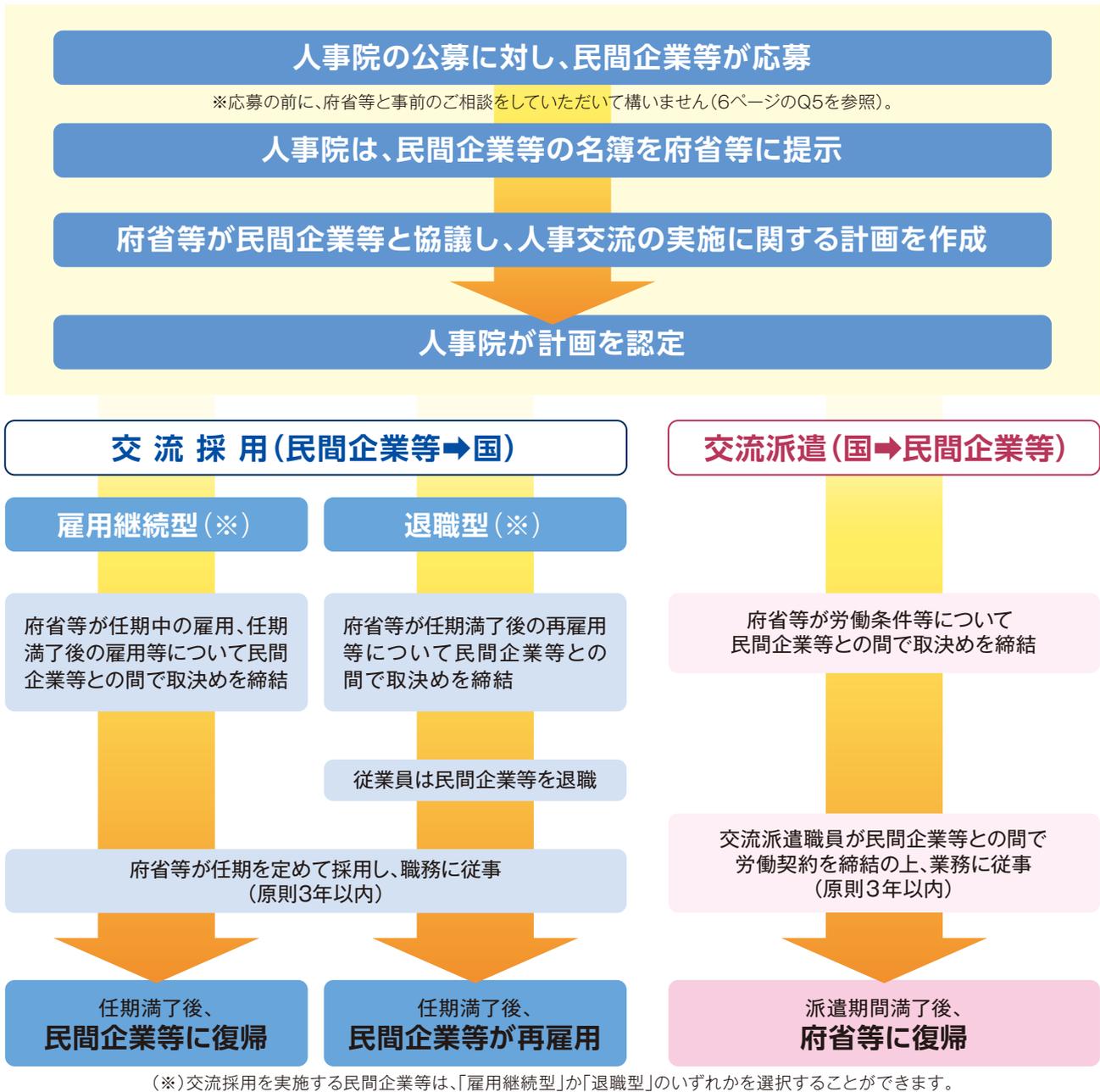
対象となる府省等

すべての府省等(地方支分部局(国の出先機関)を含みます。)及び行政執行法人

※行政執行法人：国立公文書館、統計センター、造幣局、国立印刷局、農林水産消費安全技術センター、製品評価技術基盤機構、駐留軍等労働者労務管理機構
 (これらの法人では役職員に国家公務員の身分が付与されていますが、役員は対象外です。)

3

官民人事交流の手続



各行政機関は、性別、事務系・技術系の別や採用試験区分の別にとらわれず、多様で有為な人材の交流採用及び交流派遣を積極的に行うことや、次のような方針が定められています。

交流採用は、「民間企業の実務経験を通じてその業務遂行手法を体得している者を対象に、各行政機関における効率的かつ機動的な業務遂行が求められる官職等その経験を行政運営の活性化のために効果的に活かすことが期待される官職について実施する」とされています。

また、各行政機関は、従業員の育成等交流採用に係る民間企業等の要望を踏まえつつ、十分に協議した上で、交流採用をしようとする官職を決定するものとされています。

交流派遣は、「幹部候補育成課程対象者を始めとする将来の行政の中核的要員と見込まれる職員その他の行政運営における重要な役割を担うことが期待される職員を対象とするものとし、交流派遣からの復帰後継続して公務部内で勤務し、交流派遣の成果を発揮することが見込まれる職員を選定すること」とされています。

交流基準の概要

公務の公正性に対する国民の信頼を確保しつつ、適正な官民人事交流を実施するため、人事院は、有識者(交流審査会)の意見を聴いて、一定の基準(交流基準)を定めています。

刑事起訴等を受けた民間企業等との人事交流

民間企業等又はその役員が、業務に係る刑事事件で起訴されたり、業務停止命令、課徴金納付命令等の重大な影響を及ぼす不利益処分を受けたりした場合は、原則として1年間、官民人事交流を行うことができません。なお、同一事案で起訴されたり、不利益処分を受けたりした場合は、1回目の起訴又は不利益処分を起算点として1年間交流制限がかかります。

許認可権限等を有する国の機関と民間企業等との間の人事交流

許認可などの処分等の対象とされる民間企業等との間では、官民人事交流実施前2年間にこれらの処分等に関する事務を所掌するポストに就いていた国の職員を当該民間企業等及びその子会社に派遣すること、当該ポストへ当該民間企業等及びその子会社の従業員を受け入れることはできませんが、他のポストについては派遣、受け入れができます。例えば、国の本府省の課と所管関係にある民間企業等及びその子会社へは所管関係にある当該課の課長の派遣はできませんが、同じ府省であっても、所管関係にない別の課の課長の派遣は可能です。

同一の民間企業等との継続的な人事交流

許認可などの処分等の対象とされる同一の民間企業等と、当該処分等に関する事務を所掌する、国の同一の課等との間の官民人事交流は、3回まで連続して実施することができます。

契約の締結に携わった職員等に係る人事交流

官民人事交流実施前5年間に於いて、府省等と民間企業等との間の契約の締結又は履行に携わった期間のある国の職員及び民間企業等の従業員は、それぞれ当該民間企業等への交流派遣及び当該府省等への交流採用はできません。

契約関係にある国の機関と民間企業等との間の人事交流

官民人事交流実施前の5年間に係る年度のいずれかの年度において

- 契約の総額が2千万円以上でありかつ
 - 当該民間企業等の売上額等の総額に占める割合が25%以上(大企業(※)にあつては10%以上)の契約関係にある府省等と民間企業等との間の官民人事交流はできません。
- (※) 資本の額等が3億円以上であり、かつ、従業員の数が300人以上の民間企業等

国等の事務又は事業の実施等によって収益を得ている法人との人事交流

対象となる監査法人、弁護士法人、損害保険料率算出団体、医療法人、学校法人、社会福祉法人、日本赤十字社、認可金融商品取引業協会、自主規制法人、消費生活協同組合、消費生活協同組合連合会、特定非営利活動法人(NPO法人)、一般社団法人及び一般財団法人(公益社団法人及び公益財団法人を含みます。)のうち、官民人事交流実施前の5年間に係る年度のいずれかの年度において、その事業による収益の主たる部分が国等の事務又は事業の実施等によって得ている部門がある場合には、当該部門との官民人事交流はできません。

ただし、当該部門以外の部門については、官民人事交流ができます。

福利厚生制度等の適用関係

	交流採用(民間企業等→国) 民間企業等の従業員が府省等の職員として職務に従事		交流派遣(国→民間企業等) 府省等の職員が民間企業等の従業員として業務に従事	
	雇用継続型(※1)	退職型(※1)		
年 金	国家公務員共済組合 (受給資格期間は厚生年金被保険者期間に合算) (受給資格期間を満たした場合、国家公務員としての期間については国家公務員共済組合から支給)		国家公務員共済組合 地方公務員共済組合 (事業主負担分は派遣先企業が負担)	
医 療 保 険	国家公務員共済組合		派遣先企業等に適用される健康保険制度	
災 害 補 償	国家公務員災害補償法		労働者災害補償保険法	
退 職 金・ 退 職 手 当	退職時、国家公務員退職手当を支給		支給・不支給の制限なし (支給の場合、国家公務員退職手当を調整)	
雇 用 保 険	被保険者資格継続 (交流採用期間を所定給付日数 算定基礎期間から除外)	適用なし	適用なし	
児 童 手 当	採用先の府省等から支給		市町村長(特別区の区長を含む) から支給	
勤 労 者 財 形	利用している商品を採用先の府省等で 取り扱っている場合に限り継続可能		利用している商品を 派遣先企業等で 取り扱っている場合に限り 継続可能	
福利厚生一般	採用先の府省等(共済組合)の提供する サービスを利用		派遣先企業等の提供する サービスを利用	
民間企業内福利厚生制度(※2)	社 宅・ 借 上 社 宅	交流採用前から引き続き、 又は交流採用の任期满后も 引き続き利用する場合、 利用可能	交流採用前から貸与を受け、 規程上退職後も引き続き 貸与を認めている場合に限り 利用可能	利用可能
	企業内預金	継続可能 (積み増し不可)	継続不可	利用可能
	企業内貸付	継続可能 (交流採用の任期满后も 引き続き返済する場合、 新たな貸付可能)	継続可能 (新たな貸付不可)	利用可能
	そ の 他 (カフェテリア プラン等)	交流採用前から引き続き、 又は交流採用の任期满后も 引き続き利用する場合、 一定のサービスを利用可能	利用不可	利用可能

(※1) 交流採用を実施する民間企業等は、「雇用継続型」か「退職型」のいずれかを選択することができます。

(※2) 民間企業内福利厚生制度については、一般的な適用関係を掲載しています。具体的な内容については、人事院が「人事交流の実施に関する計画」を認定した後、府省等と民間企業等との間で取り決められます。

Q.1 人事院の公募について応募の受付期間がありますか。**A**

応募の受付は年間を通じて行っていますので、いつでもご応募ください。
交流希望の情報は、人事院ホームページの官民人事交流の「交流希望情報の受付・提供」のページ(https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu/kibo_joho.html)に

随時掲載していますので、ご確認ください。

**Q.2** どのような民間企業・団体でも官民人事交流制度を活用できるのでしょうか。**A**

官民人事交流制度の対象となる民間企業等は、株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、信用金庫、相互会社などのほか、令和4年12月の人事院規則の改正により、労働金庫連合会、損害保険料率算出団体、認可金融商品取引業協会、自主規制法人及び消費生活協同組合連合会が新たに対象として加わりました。詳細は2ページをご参照ください。

ただし、府省等との所管関係、契約関係等に基づき官民人事交流が制限される場合があります。詳細は4ページをご参照ください。

Q.3 官民人事交流を実施する場合は、交流派遣と交流採用を両方行わなければなりませんか。**A**

いずれか一方のみを実施することもできますし、両方とも実施することもできます。

Q.4 府省等へ交流採用されるためには、民間企業等を退職しなければなりませんか。**A**

交流採用を実施する際には、民間企業等が「雇用継続型」か「退職型」のいずれかを選択することができます。詳細は3ページをご参照ください。

Q.5 ある府省との人事交流を希望しているのですが、その府省に直接連絡することは可能ですか。**A**

3ページのとおり、官民人事交流の実施に当たっては、人事院の公募に応募していただく必要がありますが、その前に、府省の人事担当者に直接連絡して、事前のご相談をしていただいても構いません。各府省のお問い合わせ先については、裏表紙をご参照ください。

Q.6 官民人事交流は、本府省との間の交流だけでしょうか。**A**

本府省との間だけでなく、地方支分部局(国の出先機関)との間の人事交流も可能です。官民人事交流制度の対象となる「府省等」は2ページをご参照ください。

Q.7 府省等から民間企業等に交流派遣された国の職員(交流派遣職員)の福利厚生について教えてください。

A 交流派遣職員については、年金及び雇用保険を除き、派遣先となる民間企業等の従業員に適用される諸制度が適用されます。詳細は5ページをご参照ください。

Q.8 民間企業等から府省等に交流採用された者(交流採用職員)の福利厚生について教えてください。

A 「雇用継続型」の交流採用職員については、その任期中における雇用保険被保険者資格が継続するほか、社内ローンなど民間企業等の福利厚生のうち一定のものは引き続き利用することが可能です。詳細は5ページをご参照ください。

Q.9 交流採用の対象者の年齢、学歴や民間企業等での役職による制限はありますか。

A 制度上、特に制限はありませんが、交流採用職員は、任期満了後に民間企業等に復帰し又は再雇用されることとされていますので、交流元企業の定年年齢との関係にご留意ください。

Q.10 これまでの交流状況はどのようになっていますか。

A 令和5年末までに交流派遣では27府省803名、交流採用では33府省3,574名(旧日本郵政公社への交流採用を含めると3,615名)の交流が実施されています。詳細は、人事院ホームページの官民人事交流の「官民人事交流に関する年次報告(交流の実績)」のページ(<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu/jisseki.html>)をご覧ください。



Q.11 官民人事交流について、制度の説明や実際に人事交流された方の体験談などを聞く機会がありますか。

A 毎年10月頃に民間企業等向けの「官民人事交流に関する説明会」を実地(東京)で開催し、制度内容や体験談等をご説明しています。また、11・12月頃に当説明会を録画したものをオンライン配信しています。

なお、当説明会では府省等の人事担当者との意見交換の機会も設けています。その年の説明会情報は例年9月頃、官民人材交流センターのウェブサイト(<https://www8.cao.go.jp/jinzai/kouryu.html>)に掲載しますのでぜひご覧ください。



Q.12 官民人事交流についての問い合わせ先を教えてください。

A 官民人事交流についてのお問い合わせ先は13ページをご覧ください、また、各府省等のお問い合わせ先は裏表紙をご覧ください。

なお、人事院ホームページの官民人事交流の「Q&A」(<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu/qa.html>)もご覧ください。



官民人事交流の実施状況

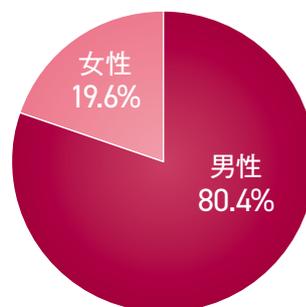
業種別の交流状況(令和5年)

業種	交流採用	交流派遣	計
金融業、保険業	96	9	105
製造業	83	5	88
サービス業	56	8	64
運輸業、郵便業	38	4	42
情報通信業	23	—	23
卸売業、小売業	19	3	22
不動産業、物品賃貸業	14	—	14
建設業	11	—	11
電気・ガス・熱供給・水道業	8	—	8
医療、福祉	7	—	7
漁業	5	—	5
教育、学習支援業	2	—	2
農業、林業	1	1	2
計	363	30	393

(注)「業種」欄の分類は、日本標準産業分類(平成25年10月改訂)により、サービス業は、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」である。

男女別状況(令和3年～5年)

交流派遣

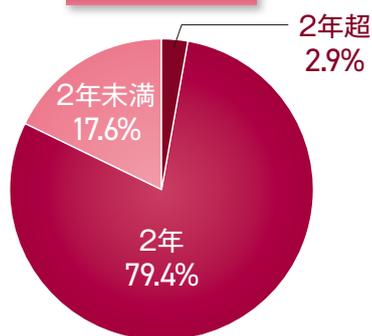


交流採用

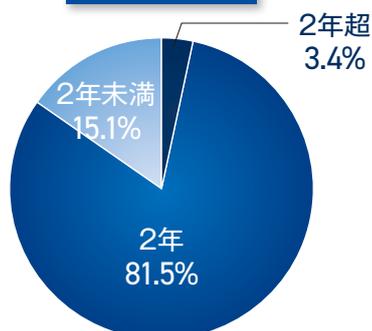


期間別・任期別状況(令和3年～5年)

交流派遣

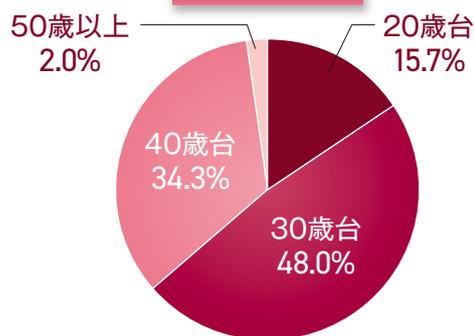


交流採用

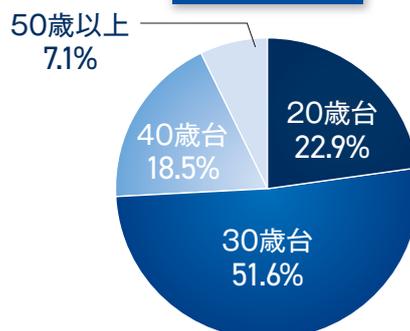


年齢別状況(令和3年～5年)

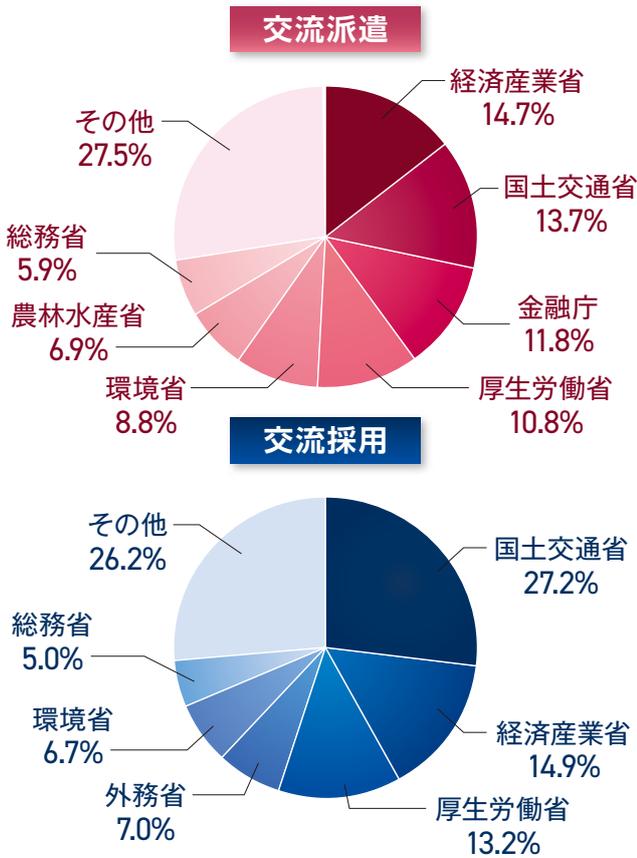
交流派遣



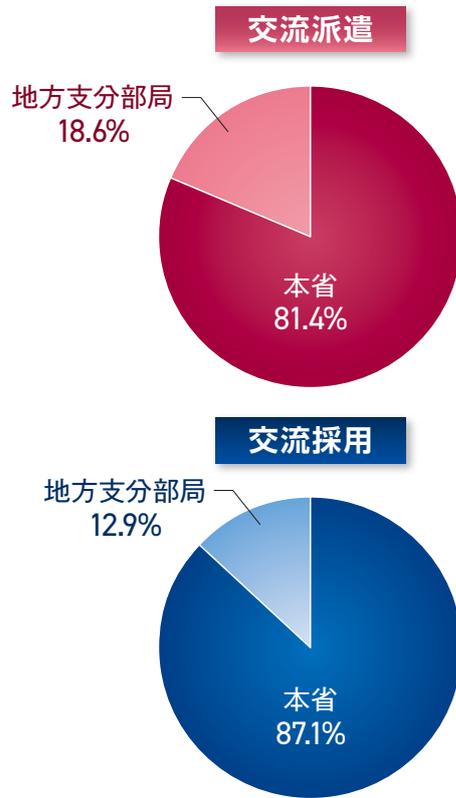
交流採用



府省別の交流状況(令和3年～5年)

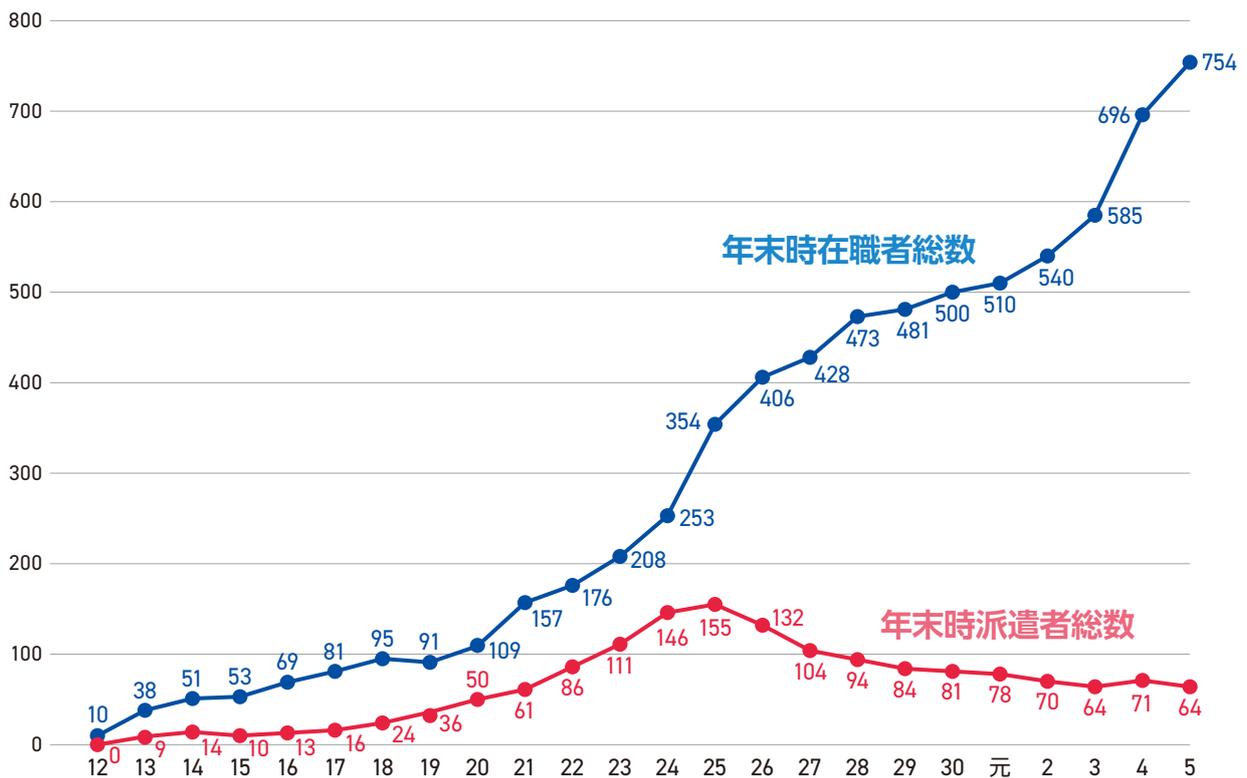


本府省・地方別の交流状況(令和3年～5年)



各年末時における交流採用(民間企業等→国)の在職者総数、交流派遣(国→民間企業等)の派遣者総数

(※)交流採用については、平成15～18年における旧日本郵政公社に係る採用者数分は除く。



官民人事交流の効果について

(人事院 令和5年官民人事交流アンケート結果から)

官民人事交流を経験した者の成長、交流者を受け入れる職場や復帰後の職場にもたらされる好影響等、官民人事交流を通じて得られる効果や魅力等を把握し、官民人事交流を更に促進するため、令和5年11月から12月にかけて、人事院として初めて、官民の人事交流経験者及び人事担当者に対するアンケートを実施しました。
その内容を以下に掲載します。

交流採用(民→国)経験者へのアンケート

- 交流採用の経験への満足(満足+やや満足)について、**約8割が肯定的な回答**。
- 成長実感について、多くの項目で肯定的な回答。特に肯定的な回答が多かった項目は、「**視野が広がった**」、「**国の業務手法やノウハウを体得できた**」、「**人脈形成ができた**」など。

交流派遣(国→民)経験者へのアンケート

- 交流派遣の経験への満足(満足+やや満足)について、**約9割が肯定的な回答**。
- 成長実感について、多くの項目で肯定的な回答。特に肯定的な回答が多かった項目は、「**別の組織を経験することで、出身組織への理解が深まった**」、「**視野が広がった**」、「**民間企業の業務手法やノウハウを体得できた**」など。

民間企業人事担当者へのアンケート

交流採用

- 企業組織に対する効果について、全項目で**肯定的な回答が7割以上**。特に肯定的な回答が多かった項目は「**国の行政機関との相互理解の促進につながった**」、「**国の政策や制度などについての知見が得られた**」など。
- 従業員に対する効果についても、多くの項目で肯定的な回答。特に肯定的な回答が多かった項目は、「**人脈の獲得**」、「**視野の広がり**」など。

交流派遣

- 企業組織に対する効果について、全項目で**8割超が肯定的な回答**。特に肯定的な回答が多かった項目は「**府省との相互理解の促進につながった**」、「**国の政策や制度などについての知見が得られた**」など。

○人事院ホームページには各アンケートの結果概要を掲載していますので、詳細はそちらをご覧ください。また、官民人事交流の効果等に関する有識者のインタビューも掲載していますので、併せて是非ご覧ください。

<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu.html>



官民人事交流の体験談

交流採用（民から官へ）

1

平田 早紀 氏

株式会社AGEST CEO室
兼 オペレーション本部人材支援部副部長 ※1

交流採用で得られた・
変化したこと

株式会社デジタルハーツ（当時在籍）→デジタル庁



私は令和4年2月から令和5年2月まで、株式会社デジタルハーツからデジタル庁に交流採用として勤務し、情報セキュリティマネジメント監査の実施及び支援、デジタル庁情報セキュリティポリシーのメンテナンス、体制整備、普及啓発等の幅広い業務に従事しました。

官民人事交流で得られたこととしては、①新たなキャリア形成の構築、②行政・民間・専門と様々な人材が在籍している環境下でのリレーション構築、③これまでの経験が通用しない中で得られる、プロジェクトを完遂させるための遂行力、強靱な精神力、調整能力・適用力等の視野の広がり、④サイバー攻撃が巧妙化する中で、国のセキュリティ動向を踏まえることで、改めて自社で提供しているサイバーセキュリティサービスへの理解の

深まり、⑤ゼロベースからの計画立案に携わったことで、前例がない状態での0を1にするための体制構築の実現、ということがあります。

官民人事交流前後の変化としては、帰任後に次のような評価を受けております。①事業運営上の課題に対して、様々な側面や課題の背景、本来あるべき姿などを経営側と確認をしたうえで業務を行うスタイルになり、経営側が想定した以外の課題や解決方法を検討できるようになった、②異なる知識、経験、組織文化で仕事をされてきた方々と新たなテーマに向かってプロジェクトが行われることで、仕事の進め方や考え方が変わった、③定量的なレポートや定性的な報告等においても要点を端的に理解させる能力が向上した。

官民人事交流を検討している企業には、是非この制度を活用いただき、社内に新しい風を吹かせてほしいと思います。

2

屋良 朝飛 氏

琉球海運株式会社船舶部係長 ※2

公務を通して見えた現場

琉球海運株式会社→内閣府



私は令和4年4月から令和5年3月まで、内閣府沖縄総合事務局開発建設部港湾計画課企画調整係員として出向しておりました。主な業務内容は、港湾計画策定に係わる調査や助言、沖縄総合事務局管内の港湾の情報収集及び発信を行っておりました。

出向元では利用する側の目線から港湾を見ていましたが、国家公務員として整備する側から見る港湾は全く異なるものに見えました。

一口に港湾を整備するといっても、一部の利用者に利益があるものでは意味がありません。整備の妥当性や予算の検討、関係省庁及びステークホルダーとの調整など、ここでは書き切れない程の様々な工程を経て、そして様々な人々が協力して港湾（インフラ）が作り上げられていくことを学びました。その過程で論理的思考やコミュニケーション、タスク管理能力が磨かれました。また、中央省庁が実施する最先端の取り組みに触れさせていただき、大きな刺激となりました。

出向以前は、「なぜ国はなかなか整備をしてくれないのだろうか」と感じておりましたが、行政はより中長期的な視座で整備を実施していることに気がつきました。この気づきは業界を俯瞰して見ることができるようになっただけでなく、官と民がいかに密接な関係にあるかということを実感しました。

さらに、出向経験を考慮したキャリアプランを会社に相談できたことも私自身のみならず、会社にとっても貴重な経験ができたのではないかと思います。

出向元に戻ってからは、陸上職員と海上職員を結ぶポジションを担いますが、本交流で得た学びを活かし会社や業界に貢献できればと思います。

※1 この体験談は、令和5年度に実地開催及びオンライン開催した「官民人事交流に関する説明会」での講演内容を内閣府官民人材交流センターにおいて要約したものであり、所属等は説明会時点のものです。

※2 この体験談は、本パンフレット作成にあたり執筆されたものであり、所属等は令和6年4月時点のものです。

交流派遣 (官から民へ)

3

三村 国雄 氏 厚生労働省 政策統括官付
参事官(調査分析・評価担当) ※1

厚生労働省→キリンホールディングス株式会社

企業で働くことの
リアルを学ぶ



私は令和2年8月から2年あまり、厚生労働省からキリンホールディングス株式会社に交流派遣として勤務し、人事総務部(現:人財戦略部)企画・組織開発担当主査、多様性推進チームのリーダーとして勤務しました。

派遣先企業では、社員の皆さんが自社への誇りを胸に、熱意と誠意を持って、社員同士が互いを信頼・尊重しながら仕事に取り組まれている姿が印象的でした。特に、管理職は部下を育てるのが最も大切な仕事という意識や、組織・チーム全体でメンバー・後輩を育てようという意識が強く、社員の主体的なチャレンジや成長を支援する組織風土には大変感銘を受けました。

省庁からの派遣者のメリットは、企業活動や企業で働くことのリアルを学ぶことにあり、交流派遣を通じて培った視点や経験を帰任後の組織に生かすことで、各省庁の多様性の拡大、ひいては組織能力の強化につなげることができると思います。

また、受け入れ側の企業においては、派遣者の行政分野の専門性や省庁内外の経験、知見を企業における新たな視点・価値観の獲得に生かせるのではないかと考えています。特に最近はSDGsやESGの観点から、社会課題解決の対応へのニーズが高まっていると思いますが、その際にパブリック・マインドを持った官民交流派遣者の知識・経験・能力をうまく活用して頂ければ、企業価値の向上に少しでもお役に立てるのではないかと考えています。

官民交流派遣は、派遣する省庁のみならず、受入側の企業にとってもメリットがあるWin-Winの取り組みだと思しますので、是非前向きにご検討いただければ幸いです。

4

古田 智菜実 氏 国土交通省 中部地方整備局 沼津河川国道事務所
伊豆縦貫自動車道出張所 管理第二係長 ※2

国土交通省→富士通株式会社

官民の相互理解と
この経験を今後に活かす

私は官民人事交流により、令和4年4月から令和6年3月まで富士通株式会社に出向しておりました。主な業務内容は、道路の安全・安心の向上に富士通が持つ「AIによる画像解析技術」がどのように活用できるのか、その検討です。

本出向では働く環境や業務の進め方など、官民の違いを身を持って経験することができました。また、富士通の様々な技術が幅広い分野で活用されていることを知り、業務検討を進める中で「こういうことを知りたい・やりたいが社内で詳しい人がいないか」と声を上げると、繋がりのある方が紹介していただき新たな人脈を少しずつ広げていくことができました。

技術等を教えていただくばかりではなく、国土交通省での自らの経験を社員の方へ共有することで、新たなビジネスの種を蒔くことができ、相互理解にも繋がったのではないかと思います。

業務においては、どんなこともやってみないと分からないからまずはやってみる、をモットーに、自分の考えを主軸としてチームメンバーと検討を進める中で責任を感じることもありましたが、その分よい結果が出た際には達成感がありました。ひとつの成果として、土木コンサルタントや大学教授の協力のもと、論文を執筆し学会で発表をしたこともよい経験となっています。

この官民人事交流では、実際に企業に籍を置くことで知った・気付いた・分かったことが多くあり、私自身の成長に大きく繋がりました。この貴重な経験を今後の仕事に活かしていきたいと思えます。



※1 この体験談は、令和5年度に実地開催及びオンライン開催した「官民人事交流に関する説明会」での講演内容を内閣府官民人材交流センターにおいて要約したものであり、所属等は説明会時点のものです。

※2 この体験談は、本パンフレット作成にあたり執筆されたものであり、所属等は令和6年4月時点のものです。

5

中野 知恵 氏

三井住友信託銀行株式会社
人事部 人事チーム

未来を創る社員の成長と
キャリア形成



当社では様々な国の機関に、2年間の任期で社員を派遣しています。

当社が官民人事交流制度を利用する目的は、主に人材育成、人脈形成、業務シナジーです。中でも、特に人材育成を重視しています。当社のパーパス「信託の力で、新たな価値を創造し、お客様や社会の豊かな未来を花開かせる」を実現するための源泉は社員一人ひとりと考えているためです。当社を代表して社外の新しい環境で業務を行うというチャレンジは社員の成長を加速させ、変化への適応力の強化、専門スキル向上、視野の拡大が期待できます。帰任した社員の自信のついた顔つきを見ると、社員の成長を実感します。

官民人事交流を行う際、気を付けていることはまずは人選です。社員のキャリア志向とのマッチングと業務内容の適性をよく見るようにしています。

また、派遣期間中は派遣者との定期面談を実施しています。加えて、外部派遣という環境変化による負荷や社内情報が入りにくい状況に不安を覚える社員もおりますので、派遣者を人事部付とせず、業務親和性のある部署に所属させ、人事部以外ともコミュニケーションがとりやすい体制を作るようにしています。

帰任前には面談で本人の中長期的なキャリア志向をヒアリングし、配属部署を検討します。また、帰任後は処遇・休暇等について派遣により社員に負担が発生しないよう調整しています。

官民人事交流制度を通じて、未来を創る社員の成長とキャリア形成に取り組み、また省庁での勤務経験を活かして、社会課題に対して立ち向かうという人材を育成することを目指しています。

※ この体験談は、令和5年度に実地開催及びオンライン開催した「官民人事交流に関する説明会」での講演内容を内閣府官民人材交流センターにおいて要約したものであり、所属等は説明会時点のものです。

○人事院ホームページにも官民人事交流を実際に体験した方等のインタビューが掲載されていますので、併せて是非ご覧ください。

<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu.html>



官民人事交流に関するお問い合わせ先

官民人事交流に関する全般的な窓口

○内閣府官民人材交流センター

官民人事交流に関する説明会
(官民人材交流センター、人事院、内閣官房内閣人事局による共催)の申込み等

<https://www8.cao.go.jp/jinzai/kouryu.html>



官民人事交流の実施に関することについて(交流基準、民間企業等の公募、民間企業等からの応募等)

○人事院

官民人事交流の手続の流れ

<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu/seido/nagare.html>



官民人事交流の制度に関することについて

○内閣官房内閣人事局

「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」の概要等

https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_f.html



各府省等のお問い合わせ先(代表電話を掲載しております)

内閣官房	内閣総務官室	03-5253-2111
内閣法制局	長官総務室総務課	03-3581-7271
人事院	事務総局人事課	03-3581-5311
内閣府	大臣官房人事課	03-5253-2111
宮内庁	長官官房秘書課	03-3213-1111
公正取引委員会	事務総局官房人事課	03-3581-5471
警察庁	長官官房人事課	03-3581-0141
金融庁	総合政策局秘書課	03-3506-6000
消費者庁	総務課	03-3507-8800
こども家庭庁	長官官房総務課	03-6771-8030
デジタル庁	戦略・組織グループ	03-4477-6775
復興庁	総括班	03-6328-1111
総務省	大臣官房秘書課	03-5253-5111
法務省	大臣官房人事課	03-3580-4111
外務省	大臣官房人事課	03-3580-3311
財務省	大臣官房秘書課	03-3581-4111
国税庁	長官官房人事課	03-3581-4161
文部科学省	大臣官房人事課	03-5253-4111
厚生労働省	大臣官房人事課	03-5253-1111
農林水産省	大臣官房秘書課	03-3502-8111
林野庁	林政部林政課	03-3502-8111
水産庁	漁政部漁政課	03-3502-8111
経済産業省	大臣官房秘書課	03-3501-1511
資源エネルギー庁	長官官房総務課	03-3501-1511
特許庁	総務部秘書課	03-3581-1101
中小企業庁	長官官房業務管理官室	03-3501-1511
国土交通省	大臣官房人事課	03-5253-8111
観光庁	総務課調整室	03-5253-8111
気象庁	総務部人事課	03-6758-3900
運輸安全委員会	事務局総務課	03-5367-5025
海上保安庁	総務部人事課	03-3591-6361
環境省	大臣官房秘書課	03-3581-3351
原子力規制委員会	原子力規制庁長官官房人事課	03-3581-3352
防衛省	人事教育局人事計画・補任課	03-3268-3111
会計検査院	事務総長官房人事課	03-3581-3251